

# De onderstroom in de Boardroom

In jouw rol als bestuurssecretaris - dicht bij de boardroom, het bestuur en de toezichthouders - is het belangrijk om te begrijpen waar gedrag vandaan komt.



## PETER LINSEN

Trainer, (Executive) coach, auteur "Drijfveren van een Topsporter" mede oprichter Profile Dynamics, inspirerend spreker, eigenaar Ember BV.

Is er wel voldoende diversiteit in denk- en gedragspatronen in de top of is er sprake van een monocultuur? Wat zijn de effecten van de leiderschapsstijl op de organisatie en de onderstroom? Zijn we wel 'in control', hoe zit het met vertrouwen, draagvlak en loyaliteit? In een inspirerende sessie, met bioloog en coach Peter Linssen van Ember in ons midden, kregen we veel inzichten maar vooral ook handvaten die de volgende dag direct toepasbaar zijn.

## TAKE AWAY

**1. Snorkel regelmatig in de onderstroom**  
belangrijk om niet alleen aandacht te hebben voor de bovenstroom zaken maar vooral ook voor de 'visies' die zwemmen in de onderstroom. Welke niet uitgesproken thema's en gevoelens spelen hier? Welke cultuur is er en past deze cultuur bij de ambitie?

**2. Willen + kunnen = FLOW**  
Het verdient aanbeveling om competentie-management (kunnen) meer te verbinden met drijfverenmanagement (willen, intrinsieke motivatie). Inzicht in drijfveren zorgt voor meer begrip in de samenwerking en hiermee kun je de organisatie slimmer en succesvoller inrichten.

**3. Zorg voor voldoende diversiteit in Drijfveren**  
Te weinig diversiteit in drijfveren leidt tot een monocultuur en groupthink met daarbij behorend valkuilgedrag en blinde vlekken. Divers samengestelde teams hebben een grotere kans op succes. Voorwaarde is wel dat men de verschillen weet te waarderen en gebruiken.

Zorg voor een goede balans tussen visie/ambitie enerzijds en executiekracht anderzijds. Uiteindelijk zit de power in de implementatie.

**4. Wees duidelijk in de communicatie**  
Creer een cultuur waarin de veiligheid ervaren wordt om je uit te spreken en elkaar aan te spreken op inhoud, proces en gedrag. Duidelijkheid in de communicatie voorkomt o.a. onjuiste aannames, verwarring en het maken van fouten. Durf te schuren en elkaar scherp te houden anders stopt het vermogen en ontwikkelt de organisatie niet meer. Duidelijkheid in communicatie zorgt voor een betere prestatie.

**5. Bouw aan vertrouwen**  
Vertrouwen is de basis van iedere relatie. High Performance lukt alleen maar als er een sterk onderling vertrouwen is in de organisatie, te beginnen bij leiderschap. De leiders zijn cultuurdragers en dus mede verantwoordelijk voor vertrouwen. Alle effecten (positief en negatief) die zichtbaar zijn in een organisatie zijn een reflectie van de leiderschapsstijl.